

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度簡字第482號

114年5月2日辯論終結

原告 凱必多亞洲有限公司

代表人 Austin Charles Gill

訴訟代理人 陳威駿 律師

陳佑昇 律師

石永卉 律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 王秋冬

訴訟代理人 劉師婷 律師

王俐涵 律師

李律廷 律師

上列當事人間勞資爭議事件，原告不服臺北市政府中華民國113年10月14日府訴二字第1136084477號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

被告代表人原為高寶華，嗣於訴訟進行中變更為王秋冬，茲據其具狀聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀（見本院卷第279至281頁）在卷可稽，核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告所僱勞工蔡○翰（全名詳卷，下稱蔡君）於民國112年8月28日向被告申請勞資爭議調解，嗣被告於112年9月6日寄

01 發開會通知單，並於同年10月3日、11月6日、12月18日召開
02 調解會議，惟原告於112年9月21日以郵局存證信函通知蔡君
03 終止勞動契約。被告審認原告違反勞資爭議處理法第8條規
04 定，依同法第62條1項規定，以113年6月21日北市勞動字第1
05 1360300111號裁處書（下稱原處分）裁處原告罰鍰新臺幣
06 （下同）20萬元。原告不服，循序提起本件行政訴訟。

07 三、原告主張及聲明：

08 (一)主張要旨：

- 09 1.蔡君原為原告之員工，有簽署聘僱合約書及保密契約。原告
10 於112年8月24日因調查內部機密資訊洩漏事件，為防止損害
11 擴大而暫停部分嫌疑員工（包含蔡君）之專有平台使用權
12 限。然仍持續給付該等員工薪資、勞健保等法定項目及年
13 資、特休等福利項目。詎蔡君於112年8月28日向被告就①給
14 付工資②原告關閉蔡君作業系統及電腦權限，使蔡君無從工
15 作③請求確認原告與蔡君間僱傭關係存在等事項提出勞資爭
16 議調解，然原告僅有給付工資之義務，並無受領蔡君勞務給
17 付之義務，且繼續受領蔡君勞務給付將使原告損害持續擴
18 大。又蔡君申請調解時原告與其僱傭關係仍存在，足見並無
19 前揭②③所述爭議存在，而係蔡君刻意增列以阻礙原告對其
20 作成不利處分。
- 21 2.原告係因蔡君洩漏原告機密資訊行為，經112年8月25至30日
22 間調查認定後，基於勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1
23 項第4、5款規定終止與蔡君之僱傭關係，以免違反該條第2
24 項之除斥期間規定，與系爭勞資爭議事件並無關聯。縱認原
25 告違反勞資爭議處理法第8條規定，衡諸蔡君嚴重違反聘僱
26 合約及保密契約之情形，原告面臨該條之不作為義務及勞基
27 法第12條之作為義務之義務衝突，且留職停薪並非適法之替
28 代手段，且無論是採取留職停薪或收回設備，均將導致原告
29 蒙受更大損害，是原告僅得採取終止僱傭契約之方式，實無
30 遵守勞資爭議處理法第8條之期待可能性。
- 31 3.原處分作成未給予原告充分陳述意見之機會，更未為確實之

01 調查，即逕稱原告未為舉證，顯有不當。訴願決定未依原告
02 申請為相關調查即據以維持原處分，亦非適法，有違行政程
03 序法第36條、第43條、第103條、行政罰法第42條等規定。

04 (二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

05 四、被告答辯及聲明：

06 (一)答辯要旨：

- 07 1.被告為處理本件勞資爭議調解事件，於112年9月6日函知原
08 告開會時間，該函並於同年9月7日送達原告，並於同年10月
09 3日、11月6日、12月18日召開調解會議，爰本件調解期間為
10 112年9月7日起至12月18日止。
- 11 2.本件勞資爭議肇因原告認蔡君涉及洩漏資訊，於開啟內部調
12 查程序後拒絕蔡君之勞務給付，蔡君擔心無從為勞務給付致
13 工作不保，始提出確認僱傭關係存在及原告應恢復其職務等
14 權利事項之勞資爭議調解，與原告內部調查及終止勞動契約
15 之作為具時序上之密接性，實係出於同一原因事實，非如原
16 告主張調解事項僅有給付工資乙節。另從勞資調解筆錄可以
17 證明蔡君違反員工保密契約，所以原告解僱事由與蔡君申請
18 調解事由同一。
- 19 3.原告就蔡君涉及洩漏公司機密乙節，應於113年11月中旬臺
20 灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）對蔡君為搜索扣押等
21 強制處分，並於同日蔡君自承重製對原告機密資訊行為後，
22 方屬獲得相當確信，依最高法院100年度台上字1393號、110
23 年度台上字第1246號等判決意旨，勞基法第12條第2項之除
24 斥期間應自斯時方始起算。縱認原告係於112年8月30日知悉
25 蔡君洩密行為，亦非不能採取「留職停薪」方式為因應，並
26 無原告所稱義務衝突而欠缺期待可能性之情形。
- 27 4.被告於原處分作成前已予原告充分陳述意見機會，惟原告僅
28 泛稱偵查不公開而未提供相關資料，惟蔡君所涉為刑事犯罪
29 並經原告提出刑事告訴，依行政程序法第46條第1、2項規定
30 就當事人閱卷有限制之情況下，原告實無不得提出資料供被
31 告作為對其有利考量之情形。

01 (二)聲明：駁回原告之訴。

02 五、本院之判斷：

03 (一)應適用之法令及法理：

- 04 1.勞資爭議處理法第7條第1項規定：「調整事項之勞資爭議，
05 依本法所定之調解、仲裁程序處理之。」第8條規定：「勞
06 資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事
07 件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行
08 為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行
09 為。」第62條第1項規定：「雇主或雇主團體違反第8條規定
10 者，處新臺幣20萬元以上60萬元以下罰鍰。」
- 11 2.勞基法第12條第1項第4款、第5款規定：「勞工有左列情形
12 之一者，雇主得不經預告終止契約：……四、違反勞動契約
13 或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原
14 料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、
15 營業上之秘密，致雇主受有損害者。」第2項規定：「雇主
16 依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自
17 知悉其情形之日起，30日內為之。」
- 18 3.揆諸上開勞資爭議處理法第8條、第62條之規定意旨，可知
19 勞資雙方於爭議事件在調解、仲裁或裁決處理期間，均負有
20 使勞雇關係暫時冷卻、穩定，聽候爭議處理結果之義務。因
21 此，資方不得歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞
22 工之行為，勞方亦不得因該勞資爭議事件，而為其他爭議行
23 為。故資方在爭議事件處理期間，固不得因勞方申請之勞資
24 爭議事件，而對勞工為不利之處置，以保障勞工正當行使爭
25 議權，但非意謂勞工只要其申請之勞資爭議事件尚在處理期
26 間，即享有違反勞動契約或工作規則，可不受資方處置之自
27 由及特權。換言之，勞工就特定勞資爭議事件申請裁決尚在
28 處理中，自行違反勞資爭議處理法第8條規定，另為其他違
29 反契約或工作規則之行為，因係可歸責於勞工所致，且與原
30 申請裁決之爭議事件分屬不同事件，自非原申請裁決決定之
31 客觀事實範圍。再者，為避免特定勞工於申請勞資爭議處理

01 中，滋生違約事端，干擾雇主產業營運之現象，應許資方就
02 不在勞資爭議處理中之勞工新發生違約或違反工作規則行
03 為，行使懲處權。準此，勞委會77年11月29日函略謂：「(一)
04 所謂不得終止勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁期間，
05 資方不得因該『勞資爭議事件』而有終止契約之行為。旨在
06 保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷
07 卻，避免爭議事件擴大，因而資方受此限制。(二)如資方非因
08 『該勞資爭議事件』而係基於其他法令之正當理由或勞方違
09 反法令構成終止契約之事由，則資方之終止契約權，即不受
10 此規定之限制。如此，方可使勞方之爭議權，能在合法程序
11 中行使，勞資雙方權益均屬平衡。……(四)因此，資方非因
12 該勞資爭議事件，而係另有法令上之正當理由或勞方確有違
13 反法令構成終止契約情事為由而終止勞動契約，於法並無不
14 合。」及101年4月16日勞資3字第1010125649號令略謂：
15 「核釋勞資爭議處理法第8條所定『勞資爭議在調解、仲裁
16 或裁決期間』，其期間之起訖如下，並自即日生效：……
17 三、裁決期間：指中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之
18 完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止。」
19 之見解，核無牴觸勞資爭議處理法第8條之規範意旨，自得
20 予以援用（最高行政法院110年度上字第195號判決意旨參
21 照）。

22 (二)事實概要欄所載事實，有蔡君勞資爭議調解申請書（本院卷
23 第205至206頁）、被告112年9月6日開會通知單暨所附蔡君
24 勞資爭議調解申請書（本院卷第47至49頁）、開會通知單送
25 達郵件回執（本院卷第203至204頁）、被告112年10月3日、
26 11月6日、12月18日勞資爭議調解紀錄（本院卷第195至200
27 頁）、原告終止與蔡君聘僱關係之存證信函（本院卷第95至
28 106頁）、原處分（本院卷第30至31頁）及訴願決定（本院
29 卷第35至41頁）等附卷足稽，為可確認之事實。又原告於11
30 2年9月7日收受被告同年9月6日開會通知單暨所附蔡君勞資
31 爭議調解申請書，嗣於同年9月21日以郵局存證信函通知蔡

01 君終止勞動契約，並經同年10月3日、11月6日、12月18日3
02 次調解後不成立等情，業據原告陳明在卷（本院卷第210
03 頁），並有上開被告112年9月6日開會通知單及送達郵件回
04 執、原告終止與蔡君聘僱關係之存證信函、被告112年10月3
05 日、11月6日、12月18日勞資爭議調解紀錄在卷可佐，亦堪
06 認定。而觀之前開蔡君勞資爭議調解申請書內容，勞資爭議
07 發生經過載明：「申請人於109年10月12日開始任職公司，
08 在職期間戮力為公，然公司卻積欠申請人工資約1,900萬元
09 （美金60萬2,000元），並突於112年8月起陸續將申請人作
10 業系統及電腦權限關閉，迫使申請人無從工作，因此申請人
11 欲確認雙方僱傭關係仍存在，同時請公司給付申請人積欠工
12 資1,900萬元，並恢復申請人職務」等語，請求調解事項載
13 明「工資，請求金額：新臺幣1,900萬元（美金60萬2,000
14 元）」、「其他，請求內容：公司應維持並確認雙方僱傭關
15 係存在，亦不得為不利處分且應恢復本人職務。」等語，可
16 知蔡君係以上開勞資爭議及調解事項，向被告申請勞資爭議
17 調解，然原告於蔡君申請勞資爭議調解之前，僅關閉蔡君作
18 業系統及電腦權限，並未終止與蔡君之僱傭契約，則蔡君以
19 確認雙方僱傭關係仍存在為由申請勞資爭議調解，其動機即
20 有可疑之處，不無可能係因蔡君已知悉原告得知其有洩漏公
21 司機密之情事，而以此手段維持與原告間之勞動契約關係。
22 再觀諸前開原告終止與蔡君聘僱關係之存證信函可知，原告
23 係以蔡君擅自揭露原告重要之專有資訊予第三方，致該第三
24 方介入原告進行之交易，使原告蒙受重大損失，已違反原告
25 與蔡君於112年5月25日簽署之聘僱合約及員工保密契約為
26 由，依勞基法第12條第4款、第5款規定終止與蔡君之聘僱關
27 係。又原告對蔡君提起刑事告訴後，臺北地檢署於113年11
28 月中旬對蔡君為搜索、扣押等強制處分，蔡君並於同日自承
29 重製原告機密資訊行為等情，業據被告陳明在卷（本院卷第
30 164頁），堪認蔡君確有洩漏原告機密資訊，而違反聘僱合
31 約及員工保密契約之情事。準此，前開蔡君所述勞資爭議經

01 過，並未敘及其遭原告以洩漏機密資訊為由終止勞動契約一
02 事，故原告終止勞動契約之事由，與蔡君提出之勞資爭議並
03 無關連，揆諸前開說明，難認與蔡君申請調解之爭議事件屬
04 於同一事件。況且依勞基法第12條第2項規定，勞工有勞基
05 法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6款之情形時，雇
06 主得不經預告終止契約，且應自知悉其情形之日起30日內為
07 之，倘雇主於勞工申請勞資爭議調解之前或之後，知悉勞工
08 有前開規定之情形，卻因勞工申請勞資爭議調解，而無法於
09 知悉之日起30日內不經預告終止契約，顯已影響雇主終止勞
10 動契約之合法權益。是以，蔡君申請調解之爭議事件，與原
11 告終止勞動契約之事由並非屬於同一事件，被告僅以蔡君申
12 請勞資爭議調解，與原告內部調查及終止勞動契約之作為具
13 時序上之密接性，認為兩者屬於同一原因事實，據以原處分
14 裁罰原告，於法即有不合。

15 (三)近年來員工洩密事件頻傳，對公司營運造成嚴重影響，不僅
16 侵害公司營業秘密，還可能導致商譽受損，尤其對於技術導
17 向產業，商業機密外流給競爭對手，將導致公司失去核心競
18 爭力，業績因此下滑。因此，在保障勞工權益之同時，亦應
19 考量類似事件對於公司的影響，附此敘明。

20 (四)綜上，原處分認事用法有所違誤，訴願決定遞予維持，亦有
21 未合。原告訴請判決如聲明所示，即屬有據，應予准許。

22 (五)本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張陳述，均
23 與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

24 六、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第
25 1項前段，判決如主文。

26 中 華 民 國 114 年 5 月 23 日
27 法 官 邱士賓

28 一、上為正本係照原本作成。

29 二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理
30 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原
31 判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違

01 背法令之具體事實)，其未表明上訴理由者，應於提出上訴
02 後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起
03 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
04 造人數附繕本）。

05 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
06 逕以裁定駁回。

07 中 華 民 國 114 年 5 月 23 日

08 書記官 蔡叔穎